



Cuadernos
Jurídicos

Luis Lizama Portal
Diego Lizama Castro

Compliance laboral en acoso
y violencia en el trabajo

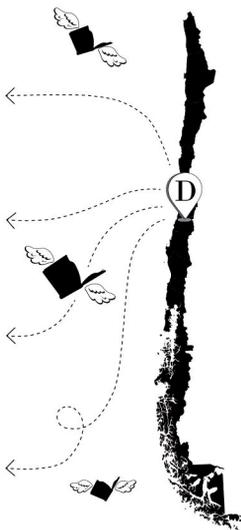
Convenio N°190 y Ley N°21.643

Segunda edición actualizada y complementada

ediciones
DER

ediciones
DER

Desde Chile
hacia el mundo



Para mayor información,
escribanos a
info@derediciones.com
o visite nuestra página web
www.derediciones.com

COMPLIANCE LABORAL EN ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CONVENIO N° 190 Y LEY N° 21.643

© Luis Lizama Portal - Diego Lizama Castro

2024 DER EDICIONES LIMITADA

Manuel Barros Borgoño 160, oficina 404, comuna de Providencia, ciudad de Santiago, Chile

info@derediciones.com

www.derediciones.com

Registro de Propiedad Intelectual N° EN TRÁMITE

ISBN 978-956-405-229-8

Segunda edición, diciembre de 2024 DER Ediciones Limitada

Tiraje: 400 ejemplares

Impresores: Thinkprint Limitada

Impreso en Chile / Printed in Chile

ADVERTENCIA

La Ley N° 17.336 sobre Propiedad Intelectual prohíbe el uso no exceptuado de obras protegidas sin la autorización expresa de los titulares de los derechos de autor.

El fotocopiado o reproducción por cualquier otro medio o procedimiento de la presente publicación queda expresamente prohibido.

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	IX
INTRODUCCIÓN A LA SEGUNDA EDICIÓN.....	XI
CAPÍTULO I: EL CONVENIO N° 190, SOBRE VIOLENCIA Y ACO- SO EN EL TRABAJO	1
1. EL CONVENIO N° 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	3
2. LAS DEFINICIONES DEL CONVENIO N° 190.....	6
2.1. Definiciones de violencia y acoso	6
2.2. Definición de violencia y acoso en razón de género	8
2.3. Definición de personas protegidas.....	11
2.4. Definición de sector de actividad económica.....	12
2.5. Definición de lugares de trabajo	13
3. LOS PRINCIPIOS DEL CONVENIO N° 190.....	14
4. LA OBLIGACIÓN GENERAL DE PROTECCIÓN Y LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN	17
5. EL CONTROL DE APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN	19
6. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	22
CAPÍTULO II: LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR ANTE EL ACOYO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	25
1. LA OBLIGACIÓN GENERAL DEL EMPLEADOR ANTE EL ACOYO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	27
1.1. La dignidad de la persona.....	28
1.2. El género y la perspectiva de género.....	31

A) El género y el derecho del trabajo	31
B) La perspectiva de género	36
1.3. La igualdad y la prohibición de discriminación basada en el género.....	41
1.4. La igualdad y la no discriminación laboral en razón de género	43
2. LAS OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL EMPLEADOR ANTE EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	44
CAPÍTULO III: LOS TIPOS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	49
1. INTRODUCCIÓN	51
2. EL ACOSO SEXUAL	52
2.1. El acoso sexual en Chile: desde el reconocimiento jurisprudencial a la legislación.....	52
2.2. Concepto y requisitos para la configuración del acoso sexual	54
A) Requerimiento de carácter sexual	54
B) Inexistencia de consentimiento.....	59
C) La conducta debe amenazar o perjudicar la situación laboral del afectado o sus oportunidades de empleo	61
D) La conducta de acoso se debe producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo	61
2.3. El acoso sexual: un ilícito pluriofensivo	62
A) El derecho a la intimidad	63
B) El derecho a la integridad física y psíquica	65
C) El derecho a la no discriminación.....	65
D) El principio de la dignidad.....	66
2.4. El sujeto activo y pasivo del acoso sexual.....	67
2.5. Tipos de acoso sexual	68
2.6. La configuración del acoso sexual requiere un acto único	69
3. EL ACOSO LABORAL	70
3.1. Origen del concepto.....	70
3.2. El acoso laboral en la legislación laboral chilena: desde el reconocimiento jurisprudencial al reconocimiento legislativo.....	72
3.3. Requisitos para la configuración de acoso laboral	74
A) Agresión u hostigamiento	74
B) La conducta se debe manifestar una sola vez (en coherencia con la definición del Convenio N° 190) o en forma reiterada en el tiempo (la exigencia original de la ley chilena)	78

C) La conducta debe amenazar o perjudicar la situación laboral o sus oportunidades de empleo	80
D) La conducta de acoso se debe producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este	81
3.4. El acoso laboral como ilícito pluriofensivo.....	81
3.5. El sujeto activo y el sujeto pasivo del acoso laboral	82
3.6. Tipos de acoso laboral	82
3.7. El acoso laboral como una figura objetiva/subjetiva y el efecto/daño	83
3.8. El acoso laboral como una figura que requiere efecto o daño	84
4. VIOLENCIA EN EL TRABAJO	85
4.1. Concepto y requisitos para la configuración de la violencia en el trabajo	85
A) La existencia de una conducta violenta	86
B) La conducta de violencia se debe producir con ocasión de la prestación de los servicios	86
C) La conducta violenta debe provenir de terceros ajenos a la relación laboral	87
4.2. El sujeto activo y el sujeto pasivo de la violencia en el trabajo	87
5. ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA PRODUCCIÓN DESCENTRALIZADA (SUBCONTRATACIÓN Y TRABAJO SUMINISTRADO).....	87
6. OTRAS FORMAS DE ACOSO	89
6.1. El ciberacoso o acoso digital	90
6.2. El acoso discriminatorio	90
6.3. Las conductas incívicas	91
6.4. Las conductas sexistas	92
CAPÍTULO IV: EL <i>COMPLIANCE</i> LABORAL PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	95
1. EL <i>COMPLIANCE</i> LABORAL	97
2. EL <i>COMPLIANCE</i> LABORAL PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	98
2.1. El reglamento interno de orden, higiene y seguridad	100
A) Sobre ambiente laboral digno y de mutuo respeto: libre de violencia en el trabajo.....	102
B) Reglas propiamente laborales	103
C) Reglas sobre identificación de cargos y consultas	103
D) Reglas de protección de los trabajadores	104
E) Reglas sobre investigación y sanción de determinadas materias	105

2.2. El protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	106
A) La elaboración e implantación del protocolo.....	107
B) El contenido del protocolo	109
2.3. Los procedimientos de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo	111
A) Los principios informadores del procedimiento	113
a. Principio de perspectiva de género	113
b. Principio de no discriminación	117
c. Principio de no revictimización o no victimización secundaria ...	119
d. Principio de confidencialidad.....	120
e. Principio de imparcialidad	121
f. Principio de celeridad.....	123
g. Principio de razonabilidad	124
h. Principio de debido proceso	125
i. Principio de colaboración.....	126
j. Otros principios.....	126
B) Las etapas del procedimiento de investigación del empleador.....	127
a. La denuncia	130
b. La denuncia anónima	132
c. La denuncia falsa con la intención de afectar la honra del denunciado	133
d. La inexistencia de control de admisibilidad.....	134
e. La obligación de información del empleador ante la recepción de la denuncia	135
f. La obligación de derivación de la denuncia a la DT.....	136
g. Las medidas de resguardo	137
h. El desistimiento y retiro de la denuncia	140
i. La instancia de mediación.....	140
j. La investigación interna	141
k. El estándar de prueba de los procedimientos de investigación.....	146
l. La prueba en el acoso y la declaración de la víctima.....	147
m. El contenido del informe de investigación.....	148
n. Remisión de las conclusiones a la DT.....	150
o. La aplicación de sanciones y la adopción de medidas correctivas	152
p. Las medidas y sanciones	154
q. La proporcionalidad de las sanciones	155
r. El reclamo de las sanciones y medidas	156

C) La investigación de la Inspección del Trabajo.....	157
a. El examen de admisibilidad.....	159
b. Las medidas de resguardo.....	160
c. El estándar de prueba: el haz de indicios.....	160
d. El procedimiento de investigación.....	161
e. La mediación y la denuncia ante el juez del trabajo.....	162
f. El análisis de subsunción de la DT: un desincentivo al <i>compliance</i>	163
D) Las investigaciones de acoso y violencia en el trabajo en la descentralización productiva.....	164
2.4. Los códigos de ética o códigos de conducta.....	167
2.5. Los canales de denuncia interna o mecanismos de <i>whistleblowing</i> en materia de relaciones laborales.....	170
2.6. La comunicación de instancias externas para denunciar y acceder a prestaciones.....	174

CAPÍTULO V: LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR ANTE EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO..... 177

1. LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN EL ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL.....	179
1.1. El acoso.....	179
A) Consideraciones previas: el empleador no es, “per se”, responsable en los casos de acoso que no provienen de él.....	179
B) Las situaciones en que el empleador es responsable en el caso de acoso laboral horizontal.....	182
1.2. La violencia en el trabajo por terceros ajenos a la relación laboral.....	184
2. LA RESPONSABILIDAD LABORAL.....	185
2.1. El recurso de protección.....	185
A) Aspectos procesales.....	186
B) Consecuencias jurídicas de la acción de protección.....	186
C) Acción de protección, acoso y violencia en el trabajo.....	187
2.2. La demanda de despido indirecto.....	187
A) Aspectos procesales.....	188
B) Consecuencias jurídicas en el autodespido.....	189
C) Despido indirecto, acoso y violencia en el trabajo.....	190
2.3. La acción de vulneración de derechos fundamentales.....	190
A) Consideraciones previas.....	190
B) Aspectos procesales.....	192
C) El estándar de prueba en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales.....	193

D) Consecuencias jurídicas	194
a. Cese del comportamiento antijurídico	194
b. Reparación de las consecuencias de la conducta lesiva	195
c. Aplicación de multas administrativas	196
d. La sanción de la Ley de Compras Públicas	196
e. Despido y vulneración de derechos fundamentales	197
f. La denuncia de vulneración de derechos y el despido discrimina- torio grave	198
E) Denuncia de vulneración de derechos fundamentales, acoso y violen- cia en el trabajo	199
F) Denuncia de vulneración de derechos fundamentales y despido indi- recto	199
3. LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA	200

CAPÍTULO VI: LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

1. INTRODUCCIÓN	209
2. EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LOS ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN	210
3. EL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	212
4. EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABA- JO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	214
4.1. El control de admisión de la denuncia	214
4.2. La investigación sumaria	215
4.3. El sumario administrativo	216
A) Instrucción del sumario administrativo	216
B) Sobreseimiento	217
C) Resolución del sumario administrativo	217
4.4. Las medidas de resguardo	218
4.5. Las sanciones del acoso sexual y acoso laboral	219
4.6. Las reglas especiales para alcaldes y concejales	220
A) Denuncia	220
B) Remoción	220
4.7. La violencia en el trabajo	221
BIBLIOGRAFÍA	223
DOCTRINA	223

NORMATIVA CITADA.....	230
• Nacional.....	230
• Internacional.....	233
ANEXOS.....	235
ANEXO N° 1: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	237
ANEXO N° 2: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	251
ANEXO N° 3: DECLARACIÓN VOLUNTARIA. REGISTRO DENUNCIA VERBAL.....	257
ANEXO N° 4: DECLARACIÓN VOLUNTARIA. REGISTRO DENUNCIA.....	259
ANEXO N° 5: ACTA MEDIDA DE RESGUARDO. ARTÍCULO 211-B BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	261
ANEXO N° 6: FORMATO COMUNICACIONES PARA LAS PARTES DENTRO DEL PROCESO INVESTIGATIVO.....	262
ANEXO N° 7: FORMATOS DE ACTA DE DECLARACIÓN. INVESTIGACIÓN SUMARIA.....	267
ANEXO N° 8: DECLARACIÓN SIMPLE. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA DE INVESTIGACIÓN.....	269